The Pay Equity Commission

Annual Report
2008-2009

Table of Contents

Table Of Contents 2

Commissioner's Message 3

Our Legal Mandate 4

Vision Of The Pay Equity Office: 5

Mission Of The Pay Equity Office: 5

The Pay Equity Office 5

The Pay Equity Hearings Tribunal 6

How Pay Equity Is Achieved 6

2008-2009 Annual Financial Report 7

Organizational Chart – 2008-2009 8

The Pay Equity Office 9

Commissioner's Office 9
Director's Office 9
Manager, Review Services 9

Pay Equity Programs 9

Education And Communication 9
Review Services 10

Key Achievements 11

Education: 11
Review Services 12
Service Delivery Improvements 13

PEO - Core Business Report 2008-2009 14

PEO - Core Activity Report 2008-2009 15

Breakdown Of Cases In Progress 16

Educational Activities 17

Commissioner's Message

This year has been a particularly busy year for the Pay Equity Office and once again, I want to thank our staff for all of their efforts throughout the year.

Our monitoring program in the retail and hotel/motel sector was expanded to the Peel and Durham regions and, for this fiscal year, we doubled the number of businesses contacted and/or monitored. Between April 1, 2008 and March 31, 2009 PEO sent out 1282 monitoring inquiries to employers and closed 1058 of them. Where possible, we have streamlined our process by dealing with the head offices of franchised locations so that all franchises, whether they are in our targeted location or not, are caught by our monitoring program, ensuring that smaller businesses are treated consistently and effectively.

Our Education Unit has also been very busy. This year, they piloted a Small Business Toolkit that is now being used by Review Officers in the field. This toolkit enables an employer to receive assistance in understanding and adapting the numerous steps required to comply with the Act and facilitates their record-keeping for maintenance purposes. Our two Education Officers continue to hold in-house and teleconferencing seminars, which in this fiscal year reached 482 individuals.

While increasing our monitoring efforts, the Pay Equity Office also celebrated its 20th anniversary by hosting a 1½ day conference on November 4th and 5th, 2008. The conference, entitled *"Women in the Workforce: Opening Doors, Closing the Gap"* successfully brought together representatives from business, labour and advocacy groups to hear expert speakers on a wide range of topics involving pay equity and related issues and to discuss pay equity in the context of three questions that would inform the PEO about possible future directions. A summary of the proceedings and the report arising from the conference, together with our plans of action and timelines for completion, can be accessed on our website at: www.payequity.gov.on.ca. Work commenced almost immediately in developing the frameworks necessary to implement the various projects arising from the conference, including the planning of a Interpretation Guide for the public and the upgrading of our website.

A number of conference participants spoke of the need to re-engage the Advisory Council to provide expert advice and support to the Pay Equity Office in its enforcement and education activities. The plan of action for the restructuring of the Advisory Council into ad hoc groups with specific mandates will enable stakeholders to make more focused and meaningful contributions to the advancement of pay equity.

I want to extend a heartfelt thanks to the members of our Advisory Council, some of whom have served on the Council since the inception of the Pay Equity Office. Their dedication and past contributions have been of invaluable assistance.

Between January and February, considerable media attention was paid to wage gap issues as a result of the American legislative activity around enforcing equal pay for equal work (*The Lilly Ledbetter Act*) and the Canadian government's passage of the *Public Sector Equitable Compensation Act*. We contributed several letters to the editor on both of these topics, some of which were published in local and international outlets. These communications were circulated to our conference participants.

Shortly after the conference, the Pay Equity Office moved from 400 University Avenue where we have been housed for 10 years and re-located to 180 Dundas Street, Suite 300. With the move we have acquired a much larger boardroom and meeting space which will facilitate the delivery of our in-house seminars.

Finally, we were fortunate to add Sandra Tam to our roster. Sandra is a PHD graduate and is filling the position of Program Specialist where she provides much needed policy and program analysis.

Respectfully submitted

Emanuela Heyninck
May 2009

Our Legal Mandate

The Pay Equity Commission was established by section 27 of the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987.c.34 and is continued by subsection 27(1) of the *Pay Equity Act*, R.S.O, 1990, c.P.7 as amended (the *Act*). The Commission is classified as an adjudicative agency consisting of two separate and independent parts: the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal), and the Pay Equity Office (the PEO).

The Tribunal is the formal adjudicative arm of the Commission and the Pay Equity Office is responsible for the enforcement of the *Act*.

The Minister of Labour is accountable to the government for the PEO and is responsible for representing the PEO in Cabinet and its Committees, in the Legislative Assembly and before Committees of the Legislature. The Minister is accountable to the Legislature for the PEO's fulfillment of its mandate and compliance with government administrative policies. The Minister is also responsible for the review and approval of the PEO's Business Plan and Annual Report, and for submitting them to Management Board of Cabinet.

The head of the PEO, the Commissioner, is the Chief Administrative Officer (the CAO) appointed by the Lieutenant Governor in Council on the advice of the Premier. The CAO is accountable to the Minister for ensuring that the PEO carries out the responsibilities assigned to it under the *Act*.

Pay Equity Act - Purpose

The purpose of the *Pay Equity Act* (the *Act*) is to redress systemic gender discrimination in compensation for work traditionally done by women.

The *Act* requires employers, and bargaining agents where employees are represented by a union, to identify systemic discrimination by comparing female job classes to male job classes in terms of the value of the work and the pay received. Where a female job class is paid less than a direct male comparator, or an indirect group of male jobs, the employer is required to adjust the rate of the female job class so that it is at least equal to the male comparator, or similar to the pattern of pay for male jobs.

The most recent Statistics Canada report reveals that the 2006 gender wage gap in Ontario for full-time, full-year employment is 23%. Studies show that as much as a quarter or a third of this gap in salaries between men and women can be attributed to discrimination in the workplace.

The Pay Equity Commission

Vision of the Pay Equity Office:

Safe, fair, healthy, productive, and high performing workplaces, free of systemic discrimination in the value and compensation of work performed primarily by women, that result in widespread social and economic benefits for all.

Mission of the Pay Equity Office:

To contribute to the social justice and economic prosperity of Ontario by advancing fair compensation practices for work performed primarily by women, which foster more productive relationships in the workplace and in the broader community.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office (PEO) is responsible for enforcing the *Pay Equity Act* through the investigation, resolution of complaints through alternative dispute resolution and, if necessary, the issuing of orders for compliance. The PEO also provides the following programs and services to support its mandate:

- Conducts educational programs and provides information to the public and to the workplace parties;
- Initiates monitoring of compliance of employers with the provisions of the *Act*;
- Refers orders made by Review Officers to the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) for enforcement, when required;
- Produces reports and makes recommendations to the Minister, if required.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority under the *Act* to determine all questions of law or facts that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are "final and conclusive for all purposes" and create jurisprudence that informs the administration of the *Act* by the Pay Equity Office.

How Pay Equity Is Achieved

There are three methods to achieve pay equity under the *Act*. The job-to-job and proportional value comparison methods are used in all organizations where there are female and male jobs of comparable value. Public sector organizations in existence as of 1993 which are unable to achieve pay equity through job-to-job or proportional value methods because there are too few or no male jobs are required to use the proxy method of comparison.

The proxy method of comparison, repealed in 1996, was restored by court order in 1997; however, the proxy provisions have, to date, not been reinserted into the legislation.

2008-2009 Annual Financial Report

2008-2009 Annual Financial Report - All figures in $000.00 thousand.

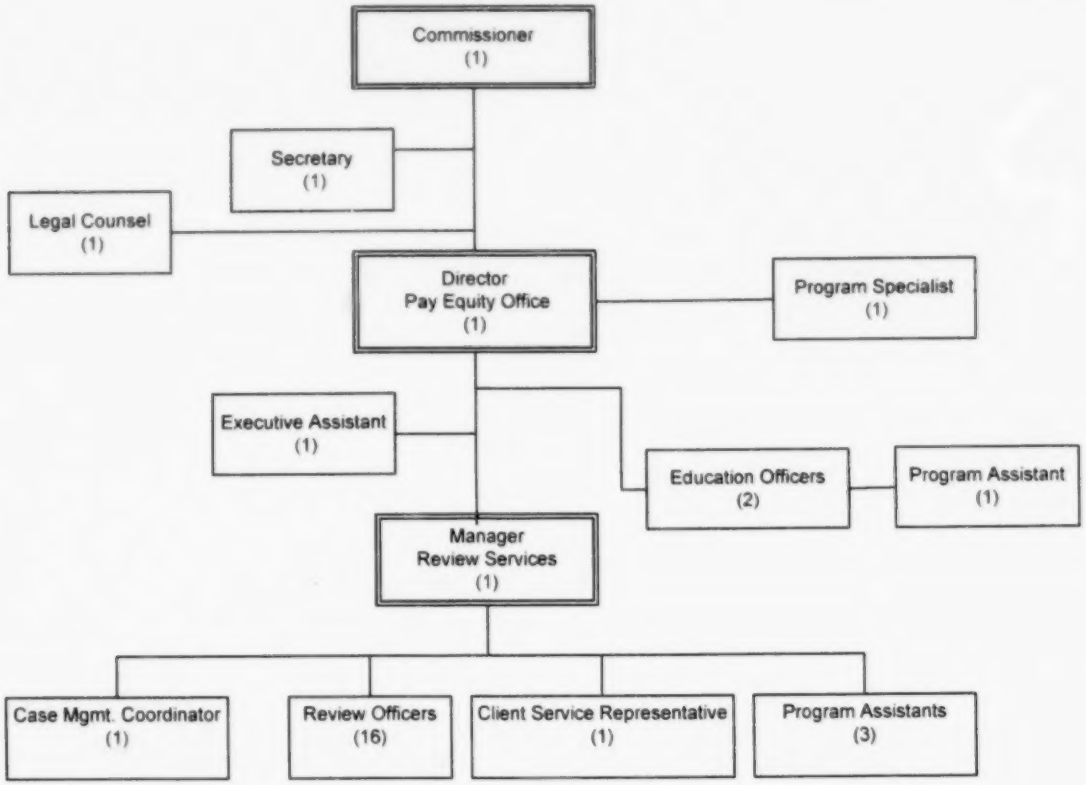
Expenditures Category	Final Budget	Actual Expenditures	Variance	Explanation of Variance
Salary & Wages	2,310.30	2,300.20	10.10	projected expenditures before year-end did not materialize.
Benefits	274.20	240.80	33.40	projected expenditures before year-end did not materialize.
Operating Expenses				
Transportation and Communication	164.70	123.43	41.27	
Services (including lease)	445.60	474.18	(28.58)	Pressure due to unexpected chargeback related to move and was offset by surplus (Transportation & Communication)
Supplies and Equipment	17.80	19.80	(2.00)	"
Total	3,212.60	3,158.41	84.77	
Recoveries	*Nil*	*Nil*	*Nil*	
Revenues Generated from:	*Nil*			

PEO Funded FTE = 31

NOTE for lease:

Lease budget	263,300
Lease actual expenditures	262,314
Lease variance:	**986**

Organizational Chart – 2008-2009



Total FTEs: 31

The Pay Equity Office

Commissioner's Office

The Commissioner's Office includes the Commissioner, Legal Counsel and Secretary. The Commissioner is the Chief Administrative Officer and is responsible for setting the strategic direction of the office. She liaises with the government agency community through participation on the Circle of Chairs. Her responsibilities include chairing the Executive Committee, liaising with key stakeholders and other senior government officials, and representing the Commission at public gatherings. The Commissioner is also the Commission's chief media spokesperson and speaks frequently on pay equity issues in public meetings. Legal Counsel provides ongoing legal advice to the staff of PEO on pay equity and related matters, and represents the PEO before the Tribunal and other adjudicative bodies. Legal Counsel also speaks to groups about the *Pay Equity Act* and jurisprudence, serves as the Freedom of Information Coordinator and provides legal advice on policy development.

Director's Office

The Director's Office includes the Director of the Pay Equity Office, the Program Specialist, and administrative and support staff. The Director provides leadership in implementing the PEO Business Plan, the Annual Report and oversees the operations of the Office including program delivery and administration. The Director also manages the Education Department, comprised of two Education Officers and Program Assistant. The Program Specialist monitors policy and program development within the Pay Equity Office, responds to policy questions that are directed to the PEO, and maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad to exchange pay equity research and expertise.

Manager, Review Services

The Manager is responsible for the operation of the Review Services Unit, and reports to the Director.

Pay Equity Programs

Education and Communication

Reporting to the Director, the PEO's Education Officers provide employers, employees, bargaining agents and the general public with information about their obligations and rights under the *Pay Equity Act* as well as examples of how best to implement and maintain pay equity. They deliver free seminars throughout Ontario and produce all educational and support materials for the Commission.

All publications are available in both paper copy and in CD format, and can be provided electronically. This provides the public with extensive, easily transported information that does not require a large amount of physical storage space. The publications encourage workplace self-reliance, in keeping with the self-managed system envisioned by the Act, and include manuals, pamphlets, fact sheets and guidelines designed to assist the workplace parties in all aspects of achieving and maintaining pay equity.

The Education Officers maintain the PEO web site, which houses information about the workings of the Office, the pay equity process and supporting publications. Regular updates are made to the site to ensure the currency of the information provided and the effectiveness of any links to other sites and materials. The pay equity learning process is now also supported on the web with interactive 'How to' case studies. Employers and employees can also make use of an interactive Regression Analysis Program when doing a proportional value job comparison. Interactive Job Evaluation worksheets, quizzes, and an e-mail subscription service add to the user's support network. The website is an important teaching and communication tool and continues to be well used by stakeholders and other interested parties.

Review Services

Reporting to the Manager, Review Officers investigate complaints alleging contraventions of the *Pay Equity Act* and assist the workplace parties in attempting to settle the issues which can arise during the implementation and achievement of pay equity. This approach is consistent with the intent of the *Act* that the pay equity process be "self-managed" by employers, in consultation with unions where the workplace is unionized.

In those cases where Review Officers are unable to effect a settlement between the workplace parties, they provide first level adjudication by issuing Orders. Any party affected by an Order may request a hearing before the Pay Equity Hearings Tribunal. Review Officers may also refer an Order to the Tribunal for enforcement where a party fails to comply with the provisions of the Order within the prescribed timeframes.

In addition to responding to applications received from workplace parties, the Review Services unit is actively engaged in proactive monitoring of workplaces in order to gage the level of compliance with the Act and, where necessary, to enforce its provisions. The proactive monitoring program enables the Pay Equity Office to assist sectors where pay equity compliance is weak and is consistent with the Ministry of Labour's strategy to target certain enforcement activities with a view to assisting the most vulnerable workers. The introduction and development of the proactive monitoring program has enabled the Pay Equity Office to expand its enforcement operations from a complaint-driven model to include targeted, strategic investigations.

Staff

There were 31.00 FTEs at the end of 2008-2009. The Commissioner, Emanuela Heyninck, is the only Order in Council appointee.

Key Achievements

2008-2009 Fiscal Year

Education:

The e-learning program, launched in January 2007, continues to be a useful and popular tool for the small business sector. The program takes the user through a series of modules, which explain the requirements of the *Pay Equity Act* through the use of voiceovers, demonstrations, media clips, notes and re-usable templates. Once all of the modules have been completed, the user will have developed a system for pay equity tailored to their particular enterprise.

The Education Unit continued to provide regularly scheduled training seminars for employees, employers, unions and the general public over the 2008-2009 fiscal year. Unfortunately, the number of participants at in-house training sessions had to be restricted because renovations at the PEO's head office location limited access to larger training rooms. With the PEO's move to its new premises in May 2009 and unlimited access to a large, fully-equipped boardroom, the number of participants at training sessions is expected to increase in 2009-2010.

The Education Unit sees an ongoing and growing interest in targeted live seminars. In 2008-2009, targeted sessions were provided to the Ontario Nurses Association, Community Living Associations, Day Care Centres, as well as other public, broader public, and private sector organizations. The feedback from the participants at the dedicated training sessions is universally positive. The Education Unit continues to explore other opportunities for collaborative education ventures with other employer and employee organizations.

The Education Unit continues to provide pay equity and job evaluation workshops for adult learners enrolled in bookkeeping and accounting evening courses at Conestoga College in Kitchener, Ontario. This 10-year business relationship has been so successful that pay equity was added to Conestoga's new fall 2008 Payroll Administration Certificate Program, which runs in partnership with Second Careers.

Teleconferencing continues to be promoted by the Education Unit as an alternative to live seminars. Teleconferences allow for the delivery of targeted training sessions addressing needs specific to particular sectors or workplaces. The teleconferences are popular with some stakeholders as they can be scheduled at convenient dates and times, do not require travel or other expenditures, and can accommodate any number of participants.

The Education Unit, with assistance from other staff, continues to develop tools for employers, unions and committees to facilitate implementation and maintenance, as well as enhance voluntary compliance with the *Pay Equity Act* in worksites across Ontario. The prototype of a small business tool developed in 2007-2008 was further refined in 2008-2009. The PEO made a commitment under the government's Open for Business initiative to promote the effective use of the tool to achieve greater pay equity compliance on the part of small to mid-size employers and initiated steps to better utilize the tool in 2008-2009. To that end, Education Officers are working closely with Review Officers to ensure that the tool is made available to as many employers as

possible. The tool continues to be well-received by stakeholders. The Unit continues to explore other innovative ways of providing information to stakeholders, including podcasts.

The Education Unit maintains and upgrades the Pay Equity website and also monitors the womensinfo.ca website for functionality and integrity of content. The PEO made a commitment under the government's Open for Business initiative to review and update its website to ensure that it was readily accessible, user-friendly, and compliant with the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act* (*AODA*). Preliminary work on the review of the website initiated in 2008-2009 is expected to continue in 2009-10.

Outreach:

This year, the Commissioner's focus was on reaching out to young women. She accepted invitations to speak on pay equity and related wage gap issues at Brescia College of the University of Western Ontario, Seneca College, Conestoga College, York University and Ryerson University. In addition, she is a member of the Program Advisory Council at Conestoga College and works to ensure that pay equity and pay equity principles are taught in a variety of courses leading to a diploma in Human Resources.

The Commissioner continues to liaise with stakeholders, including the Business and Professional Women's Clubs, Zonta Clubs, and the Human Resource Professional Association of Ontario in addition to establishing ongoing links with the PEO conference participants.

Finally, we received delegations from Australia and Germany and met with representatives from New Brunswick, Quebec and the United Kingdom, who were in Ontario to speak at our conference.

Review Services

The Pay Equity Office continued to focus on enforcement and strategic proactive monitoring during 2008 and 2009 with a view to improving rates of compliance with the *Pay Equity Act* in Ontario's workplaces. Some of the positive outcomes from the focus on enforcement and compliance include:

- Increased numbers of Orders and Notices of Decision issued by the PEO in the 2008-2009 fiscal year (37 Orders and 33 Notices of Decision). These Orders and Notices of Decision reflect the emphasis on enforcement activity and the work done by the Office as we seek to ascertain and, where necessary, compel improvements to the level of compliance.
- The sector-based employer monitoring and enforcement program is continuing with the ongoing review to enhance the program and increase the number of employers monitored; and
- The simplified training package is being used by small employers to assist in implementing Pay Equity; and
- Under the Open for Business initiative, the Pay Equity Office undertook to apply a consolidated approach to the investigation of pay equity compliance in franchise and multi-location employers. This will streamline the process for such employers and will

ensure consistency in results. The PEO first implemented this strategy in 2008-2009 and will continue to do so in 2009-2010.

Service Delivery Improvements

In 2008-2009, the Pay Equity Office undertook the following initiatives to improve service delivery:

- Continued to enhance the case management system to improve efficiency and to collect more accurate statistical data;
- Continued to ensure that all complaints are dealt with in a more timely fashion and all employers are audited for overall compliance before files are closed; and
- Increased the number of businesses monitored for compliance with *Pay Equity Act*;
- Implemented a consolidated approach to monitor franchise and multi location employers.

PEO: Core Business Report 2008-2009

PAY EQUITY OFFICE: CORE BUSINESS REPORT 2008-2009				
Measure	**Standard / Target**	**2007/2008 Achievement**	**2008/2009 Commitments**	**2008/2009** ***YTD Achievements***
Elapsed time for first contact.	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of file assignment to Review Officer.	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of file assignment to Review Officer.
Number of cases under investigation for more than 36 months.	No cases under investigation for more than 36 months.	78% cases closed within 36 months. Remaining 22% have Orders and compliance plans in place. Some before the PEHT for final adjudication.	No cases under investigation for more than 36 months.	90% cases closed within 36 months. Remaining 10% have Orders and compliance plans in place. Some before the PEHT for final adjudication.
Compliance[1]	85% of files closed result in compliance.	93% of files closed result in compliance. Of the remaining 7% some result in Orders that are referred to the Tribunal, while others have compliance plans in place or are designated pending/ suspended and are being monitored to ensure compliance is achieved as agreed.	85% of files closed result in compliance.	86% of files closed result in compliance. Of the remaining 14% some result in Orders that are referred to the Tribunal, while others have compliance plans in place or are designated pending/ suspended and are being monitored to ensure compliance is achieved as agreed.

[1] Compliance totals represent files closed by agreement of the parties, by compliance with Orders, and by referrals to Pay Equity Hearings Tribunal for enforcement of orders.

PEO – Core Activity Report 2008-2009

938 **Outstanding Cases on April 1, 2008**

1411 **Cases Opened 2008-2009**

2349 **Cases Handled 2008-2009**

1452 **Cases Closed 2008-2009**

897 **Cases in Progress March 31, 2009**

222 **Decided**

4 **Ineligible for Proxy**

998 **Monitor Complied**

19 **Ordered**

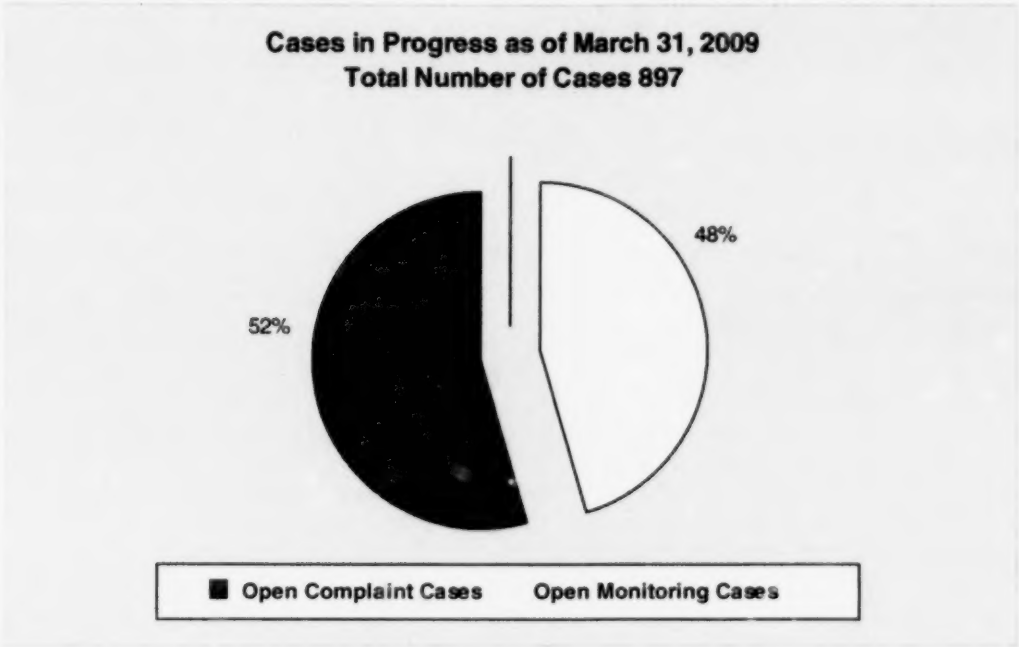
1 **Proxy Order**

31 **Settled**

177 **Withdrawn**

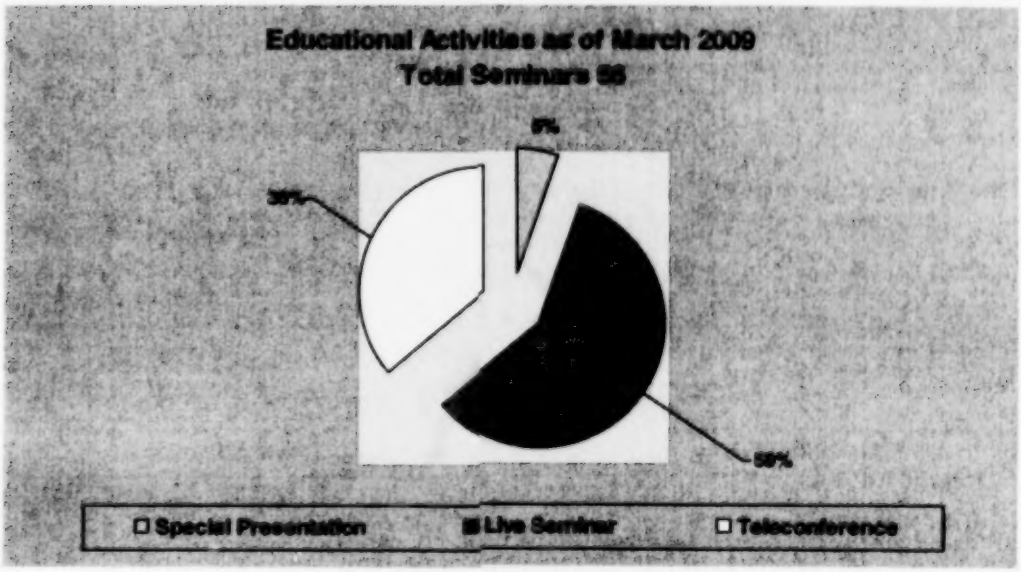
Note: Please note that the number of Orders referenced in the above diagram does not refer to the total number of Orders issued in the 2008-2009 fiscal year but to the number of cases closed in 2008-2009 in which Orders had been issued. It is important to note that the issuance of an Order does not necessarily result in the closure of a file.

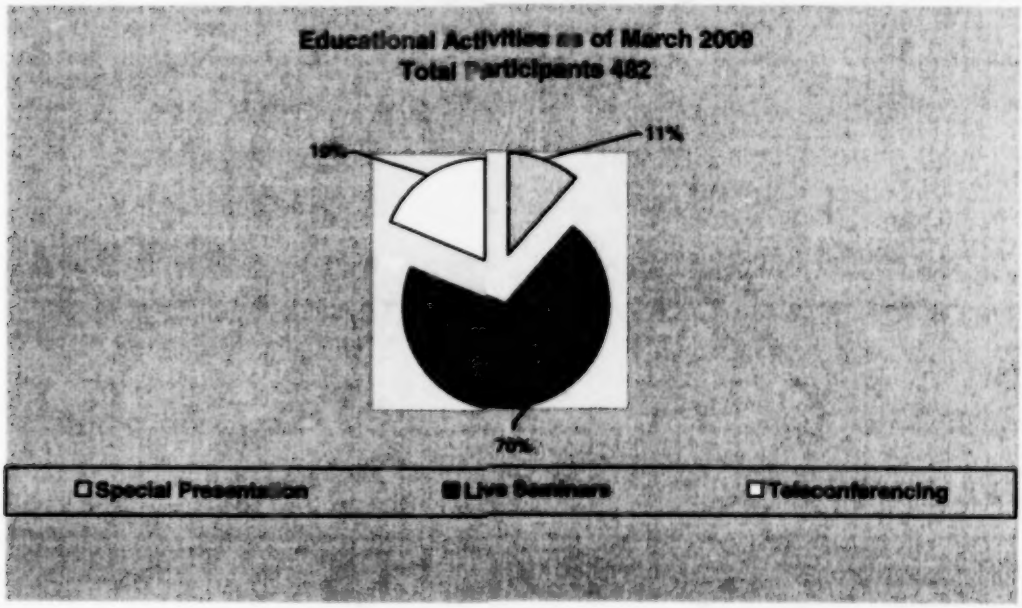
Breakdown of Cases in Progress



*Complaint Files include 2% of cases which are currently suspended/pending i.e. cases awaiting disposition by Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) and are inactive at the Pay Equity Office (PEO).

Educational Activities





The Pay Equity Hearings Tribunal

Annual Report
2008-2009

Table of Contents
PEHT Annual Report 2008-2009

Mandate	**1**
Overview of Programs and Activities	**1**
Mission Statement	**1**
Organizational Structure	**2**
Names of Appointees and Terms of Appointments	**2**
Analysis of Operational Performance	**3**
Analysis of Financial Performance	**4**
Highlights of Tribunal Decisions	**5**
Performance Measures and Targets	**7**

Mandate

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial, administrative Tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal was established under the *Act* as a tripartite board, composed of the Chair (Presiding Officer), a number of Vice-Chairs (Deputy Presiding Officers), and Members, equal in number, representative of employers and employees.

The Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) is established by the *Pay Equity Act* to deal specifically with pay equity issues. The PEHT is a quasi-judicial body and has exclusive jurisdiction to determine all questions of fact or law that arise in any matter before it. The decision of the Tribunal is final and conclusive for all purposes. Decisions of the Tribunal cannot be appealed but may be judicially reviewed where a party alleges the Tribunal has made jurisdictional errors or rendered a patently unreasonable decision.

Overview of Programs and Activities

The pay equity cases, which have been mediated or adjudicated by the Pay Equity Hearings Tribunal during the 2008/2009 reporting period, continue to raise new legal issues. Decisions involve, in many instances, first-time interpretations of the provisions of the *Pay Equity Act*. For example, the Tribunal has received applications raising issues about the pay equity consequences in respect of newly-merged broader public sector agencies. We continue to receive applications from public sector employers who are required to comply with the proxy provisions of the *Act*, but claim that they are not funded to meet the resulting obligations to make pay adjustments.

The Tribunal has altered its general practice of adjourning matters, on the parties' joint request, for a standard period of one year. When a party brings an application, the Tribunal has an institutional interest in seeing matters resolved expeditiously. The Tribunal must also ensure that resorting to our process is not a successful means to shelter from compliance with a Review Officer's Order. As a result, in some cases, the Tribunal has granted adjournments for less than the one year requested.

Tribunal adjudicators have participated in training and professional development opportunities, as both mentors and learners. Members and Vice-Chairs have been active in the Society of Ontario Adjudicators and Regulators, in conference planning and workshop leadership. One Member has been applying her alternative dispute resolution skills at another tribunal on an informal, but highly effective, basis.

Mission Statement

The purpose of the *Act* is to redress systemic gender discrimination in compensation for work performed by employees in female job classes. Its implementation contributes to a fairer and more productive workplace where women and men may achieve equality. The goals of the *Act* can best be achieved through the co-operation of employers, bargaining agents and employees. The Tribunal is committed to encouraging settlement between the parties. Where parties are unable to resolve their differences, and a hearing is convened,

the Tribunal's decision will be final and binding. The Tribunal is also committed to a hearing process that balances the need to be fair, accessible, and efficient.

Organizational Structure

The Ontario Labour Relations Board (OLRB) continues to provide administrative services to the PEHT, helping the Tribunal achieve its goals of efficiency and fiscal responsibility without a negative impact on excellence in adjudication.

Furthermore, the Tribunal benefits from the sophisticated administrative and legal support, as well as information technology, at the OLRB, and the potential to take advantage of the expertise of its mediators. The adjudicator complement of experienced Vice-Chairs and Members remains unchanged. The continued practice of cross-appointing adjudicators ensures that the Tribunal is staffed with experienced decision-makers at a cost that is shared with other tribunals. One of the Vice-Chairs also holds an appointment with the Human Rights Tribunal of Ontario. The Chair and one Vice-Chair hold full-time appointments with the OLRB.

The Tribunal also participates in a broader, shared-services arrangement with the OLRB, the Human Rights Tribunal of Ontario and the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal. These adjudicative agencies share client-service and telephone reception, printing and production, hearing and meeting rooms and shared library services.

PEHT – Names of Appointees and Terms of Appointments

ADJUDICATOR	CROSS-APPOINTED	POSITION	FIRST APPOINTED	TERM EXPIRES
Gee, Diane	OLRB/PEHT	Chair	August 1, 2008	July 31, 2015
McKellar, Mary Anne	HRTO/PEHT HRTO/OLRB/PEHT	Vice-Chair	September 1, 1992 April 2, 2001	Jan 23, 2012
Bickley, Catherine	PEHT	Member (Employee)	April 26, 2000	April 1, 2013
Stewart-Rose, Diane	PEHT	Full-Time Member (Employer) Part-Time Member (Employer)	April 3, 2002 April 3, 2004	April 2, 2003 April 2, 2013
Kvetan, Margaret	PEHT	Member (Employer)	February 22, 1995	Feb. 21, 2013
Seville, Pauline	PEHT	Member (Employee)	May 13, 1998	April 2, 2012
Kelly, Patrick	OLRB	Vice-Chair		

Analysis of Operational Performance

With respect to the adjudication of disputes, the Tribunal has continued to place a heavy emphasis on facilitating settlements. The Tribunal schedules a Pre-Hearing Conference in almost every case, where the aim is to organize and streamline the issues for hearing, while at the same time looking for opportunities to settle the entire dispute. The Tribunal uses a Vice-Chair who will not be on the hearing panel to convene the pre-hearing. All of the Vice-Chairs have received formal training in mediation skills.

In addition, even when a hearing has commenced, the panels will look for openings to mediate some or all of the issues. Members have been very effective in working with parties in this context.

The Tribunal considers hearing time to be a "resource" that should be valued. We encourage and direct parties to exchange materials in advance, and communicate intentions to bring motions etc. to better use available hearing time.

PEHT - Caseload Statistics

	Caseload			Disposed of					
Fiscal Year	Total	Pending April 1	Received Fiscal Year	Total	Granted	Dismissed	Terminated	Settled	Pending March 31
2004-05	5	0	5	0	0	0	0	0	5
2005-06	16	5	11	6	3	2	0	1	10
2006-07	25	10	15	13	3	4	0	6	12
2007-08	34	12	22	9	2	1	0	6	25
2008-09	48	25	23	20	0	4	0	16	28

Analysis of Financial Performance

In accordance with the Ministry of Labour's Delegation of Financial Authority Framework, financial authority is delegated to the Tribunal. The Chair is required to ensure that public funds are used with integrity and honesty. The Tribunal's operating budget is included in the Ministry of Labour's estimates and allocations process, and the Tribunal is required to report to the Ministry each quarter with respect to its expenditures and planned future financial commitments.

Each year, the Tribunal verifies through a Certificate of Assurance, that all of its transactions are reflected accurately and completely in the Public Accounts of Ontario, which are the annual financial statements.

Expenditure Category	2008/09 Final Budget	2008/09 Actual Expenditure	Variance $	Variance Explanation
Salary & Wages	548.8	471.2	77.6	*Vacancy savings*
Employee Benefits	78.1	43.0	35.1	
Transportation & Communication	23.8	9.8	14.0	*Fewer out of town hearings*
Services (including lease)	91.2	62.9	28.3	*Decreasing cost of services delivered through WSIAT*
Supplies & Equipment	6.0	1.0	5.0	*Part of OLRB expenses*
Total	**747.9**	**587.9**	**160.0**	*21% budget constraint achieved*

PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

Will the Tribunal decline to enquire into an application due to delay?

1443-07-PE *Kirk Windibank and Corporation of the City of Windsor (April 25, 2008)*

The applicant, a male, was the only employee in a job class. The job class was determined to be a male dominated job class. The applicant filed a complaint with the Pay Equity Commission in which he challenged the pay equity plan's conclusion that he was not entitled to any pay equity pay adjustments. He asserted that the *Pay Equity Act* (the "Act") discriminates against men. The applicant's complaint was rejected by way of an Review Officer Order issued on July 18, 2000 in which it was stated that the only basis on which the applicant would be in a position to get pay equity adjustments is if he had occupied a female job class.

The applicant then pursued his claim for a retroactive wage adjustment with the Ontario Human Rights Commission, the Employment Practices Branch of the Ministry of Labour, the Ontario Information and Privacy Commission and the Ombudsman. Those efforts were not successful.

On July 7, 2007, seven years after the date of the Order, the applicant filed an application with the Tribunal objecting to the Order. The primary position asserted by the applicant was that any failure of the Act to benefit male job classes amounts to discrimination. The Tribunal rejected this argument. Given that the applicant also appeared to suggest that his job class should have been identified as female, the Tribunal considered this argument as well.

The Tribunal noted that the applicant's argument that his job class should have been identified as female had not been raised at the Pay Equity Office level. It was raised for the first time in the application to the Tribunal – seven years after the officer's Order was issued. The Tribunal noted that the applicant's job class had been identified as a male job class in the pay equity plan that had been posted by the employer in 1992. Thus, the Tribunal stated, if the applicant took issue with the categorization of his job class, he ought to have voiced his objection after the plan was posted but before the deemed approval date. His failure to do so made the application untimely.

The Tribunal further determined that, even if the timing of the application was considered from the date of the Order, it was still susceptible to dismissal for delay. While the Act does not specify a time limit within which section 24(6) applications must be commenced following an Order, referring to the provisions of the *Statutory Powers Procedure Act* that permit a Tribunal to make such orders or directions as are necessary to prevent an abuse of the Tribunal's process, the Tribunal determined it had the jurisdiction to dismiss an application on the basis of delay in appropriate circumstances. The test to be applied is whether the delay is of such magnitude that is would amount to an abuse of process to allow the application to proceed.

The Tribunal noted the considerable length of the delay as well as the fact that most of the employer's personnel involved in supervising the applicant in his position or in preparing the pay equity plan had retired. The Tribunal found the delay to be inordinate and considered the applicant to have provided no explanation for such delay. The fact that the applicant was pursuing relief in other forums was not considered a compelling reason for the delay. Finding that permitting the application to proceed would cause prejudice to the employer and the applicant to have provided insufficient particulars in support of his position, the Tribunal determined that it would be an abuse of process to permit the application to proceed. The application was dismissed.

Can an employer introduce salary scales after the pay equity plan has been deemed approved?

1812-06-PE *Call-A-Service Inc./Harmony Hall Centre for Seniors (April 28, 2008)*

The Tribunal determined that an employer may implement salary scales in its establishment after the plan is deemed approved. However that system must be consistent with the Act.

The Tribunal clarified that where a job class is working towards achieving pay equity, steps in salary scales may be set below the pay equity target rate. It does not matter if the employer works backwards from the pay equity target rate. The

employer must not, however, set the first step below the pay equity adjusted wage rate. In the case where a job class has achieved pay equity, or is a new female job class that does not fit into an existing job class, the first step in the salary scales should be the pay equity job rate.

The Tribunal stated that the pay equity job rate and the pay equity adjusted wage rate for a female job class are tantamount to a pay equity minimum wage.

The Tribunal determined that the Employer knew that it was contravening the Act by intentionally setting steps in its salary scales below the pay equity adjusted wage rate or the pay equity job rate as the circumstances required. As a result of setting steps below the pay equity adjusted wage rate and the pay equity job rate, the compensation rates for positions were reduced and a wage gap created in a female job class respectively. The Tribunal found the Employer to be in violation of subsections 9(1) and 13(11) of the Act.

The Tribunal concluded by stating that an Employer may set as few or as many steps it deems necessary in its salary scales. It may work backwards from the pay equity target rate, but the first step in the salary scales shall not be below the pay equity adjusted wage rate or the pay equity job rate where appropriate.

Will the Tribunal enforce an Order that is not capable of enforcement in the Courts?

1593-07-PE *Pay Equity Commission and Gian Daycare Limited (November 6, 2008)*

The Pay Equity Commission ("PEC") alleged that the Employer had not complied with a Review Officer Order. The Employer did not respond or attend at the hearing.

Attached to the Order that the PEC sought to have enforced was a list of individuals (all but one identified by first name only) with amounts that the Officer determined to be owing. The Order required: that 80% of the amounts indicated be paid out within 40 days; to advise the individuals as to the manner in which payment was calculated and that they had 30 days to advise of discrepancies; to publish a notice in an industry newsletter advising former employees that they had 30 days to advise of their claim to adjustments; and to then calculate and complete the distribution of the remaining 20 %. The Order directed that the 20% was to first be used to settle claims with former employees not listed on the list attached to the Order with any remainder to be paid out to those on the list proportionally to the total amount owed.

Having regard to the reverse onus imposed by section 24 of the Act and the Employer's non attendance at the hearing, there was no doubt that the Employer had not complied with the Order.

The PEC requested that the Tribunal direct the Employer to comply with the Order. After the Tribunal expressed concerns about issuing an Order that was not sufficiently clear to be enforceable in the Courts, the PEC asked that the Tribunal vary the Order so as to require that 100 % of the amounts on the attached list be paid out. The Tribunal was not satisfied that this amendment alone would render the Order capable of enforcement in the Courts. The Tribunal stated that ordering the employer to comply with the Order, even with the amendment requested by the PEC, would not be an effective means of securing for the employees their entitlements to pay equity adjustments based on the case law respecting the enforcement of decisions made by adjudicative agencies. The Tribunal noted that the Act gives Review Officers extensive powers that would enable them to craft Orders that are clear and unambiguous as is, at a minimum, required in order to be enforceable in a Court.

The Tribunal ruled that it would not order the Employer to comply with the Order as it was too vague and ambiguous to be enforceable in a Court. The Tribunal stated that the Officer retains the power to revoke, vary or amend the Order and undertake further investigation or exercise any of the powers set out in the Act. The Officer is not precluded, simply because one Order has been made, from conducting further investigation and issuing a further Order. The Tribunal suggested that, in some circumstances, a further Review Officer Order, as opposed to a referral to the Tribunal, may be a more effective means of enforcing compliance with the Act. If, however, the PEC refers a matter to the Tribunal wherein the Order requires variation in order to ensure that it is clear and unambiguous and capable of enforcement in a Court, the PEC is required, in its application, to set out the language of the order that the PEC asks the Tribunal to make.

Performance Measure	Standard / Target	Performance Commitment	Performance Achievement[1]
Acknowledgement of applications to the Tribunal	100% of applications to be acknowledged within 3 days of filing at the Tribunal	90% within 3 business days; balance within 7 business days.	Commitment met
Notification of scheduling pre-hearing conference.	100% of hearing ready Applications are offered a pre-hearing conference within one month of receipt.	100% of hearing-ready applications to be offered a pre-hearing conference within one month of receipt.	Commitment met
Timeframe for release of a final decision after hearing completed (or after post-submissions received).	Median release time for final decision 120 days.	Achieve median release time of 120 days for final decisions.	The median release time for final decisions released to date is 15 days.
% of closed cases resolved through mediation.	50% of closed cases resolved through mediation.	50% of cases closed resolved through mediation.	80 % of cases closed resolved through mediation.

Ontario

Commission de l'équité salariale

Rapport annuel
2008-2009

Table des matières

Table des matières.....2

Message de la commissaire.....3

Pouvoirs conférés par la loi.....5
Vision du Bureau de l'équité salariale.....6
Mission du Bureau de l'équité salariale.....6
Le Bureau de l'équité salariale.....6
Le Tribunal de l'équité salariale.....6
Comment on parvient à l'équité salariale.....7

Rapport financier annuel 2008-2009..... 8

Organigramme 2008-2009..... 9

Bureau de l'équité salariale.....10
Bureau du commissaire.....10
Bureau du directeur.....10
Chef des services de révision..... 10

Programmes d'équité salariale.....11
Éducation et communication.....11
Services de révision.....11

Principales réalisations.....13
Éducation 13
Services de révision.....14
Améliorations touchant la prestation des services 15

Bureau de l'équité salariale : Rapport sur les activités de base 2008-2009.....17
Bureau de l'équité salariale : Rapport sur les principales activités 2008-2009.....18
Répartition des dossiers en cours.....19
Activités éducatives.....20

Message de la commissaire

Ce fut une année particulièrement occupée pour le Bureau de l'équité salariale et, encore une fois, je tiens à remercier notre personnel de tous les efforts qu'il a déployés durant l'année.

Notre programme de vérification du secteur du détail et des hôtels/motels a été élargi aux régions de Peel et Durham et, au cours de l'exercice, nous avons doublé le nombre d'entreprises contactées ou sujettes à une vérification. Entre le 1er avril 2008 et le 31 mars 2009, le Bureau a envoyé 1 282 demandes de vérification à des employeurs et en a classé 1 058. Là où c'était possible, nous avons simplifié notre procédure en traitant avec les sièges sociaux des entreprises franchisées afin que notre programme touche toutes les franchises, qu'elles soient ou non à l'emplacement visé, et que toutes les petites entreprises soient traitées uniformément et efficacement.

L'unité Éducation et communication a également été très occupée cette année. Elle a piloté une trousse d'outils pour les petites entreprises dont se servent maintenant les agents de vérification qui travaillent sur le terrain. Cette trousse aide l'employeur à comprendre et à moduler les nombreuses démarches à effectuer pour se conformer à la Loi et facilite la tenue des dossiers aux fins de vérification. Nos deux agents d'éducation continuent d'offrir des séminaires sur place ou par téléconférence et ont desservi 482 personnes au cours de l'exercice.

Tout en augmentant ses activités de vérification, le Bureau de l'équité salariale a célébré son 20e anniversaire en animant une conférence d'une journée et demie les 4 et 5 novembre 2008. Intitulée *« Les femmes dans la population active : ouvrir les portes, fermer l'écart »*, la conférence a réuni des représentants du milieu des affaires, des syndicats et des groupes d'intervention venus entendre des exposés d'experts sur un vaste éventail de sujets touchant l'équité salariale et des questions connexes et discuter de l'équité salariale dans le contexte de trois questions destinées à étayer d'éventuelles orientations pour le Bureau. Un sommaire des débats et le rapport issu de la conférence, de même que nos plans d'action et les échéances à respecter, sont affichés sur notre site Web à : www.payequity.gov.on.ca. L'élaboration des cadres nécessaires à la mise en œuvre des divers projets issus de la conférence, notamment, la planification d'un guide d'interprétation à l'intention du public et la mise à niveau notre site Web, ont commencé presque immédiatement.

Des participants à la conférence ont mentionné la nécessité de réengager le Conseil consultatif pour que le Bureau puisse obtenir des conseils et un soutien spécialisé à l'appui de ses activités de mise à exécution et d'éducation. Le plan d'action axé sur une restructuration du Conseil consultatif visant à créer des groupes spéciaux dotés de mandats particuliers permettra aux intervenants d'apporter des contributions plus ciblées et valables à l'avancement de l'équité salariale.

Je remercie sincèrement les membres de notre Conseil consultatif, dont quelques-uns siègent au Conseil depuis la création du Bureau de l'équité salariale. Leur dévouement et leurs contributions passées nous ont apporté une aide inestimable.

En janvier et février, l'écart salarial a retenu l'attention des médias par suite des mesures législatives américaines visant à mettre en application le principe « à travail égal, salaire égal » (*The Lilly Ledbetter Act*) et de l'adoption de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* par le gouvernement canadien. Nous avons rédigé plusieurs lettres à la rédaction sur ces deux sujets et quelques-unes ont été publiées dans des quotidiens locaux et internationaux. Nous avons distribué ces documents aux participants de notre conférence.

Peu après la conférence, le Bureau de l'équité salariale a quitté ses bureaux au 400, avenue University où il se trouvait depuis dix ans pour emménager au 180, rue Dundas, bureau 300. Nos nouveaux bureaux comportent une salle du conseil et un local de réunions beaucoup plus grands, ce qui facilitera la prestation de nos séminaires sur place.

Enfin, nous avons eu l'honneur d'accueillir Sandra Tam au sein de notre équipe. Titulaire d'un doctorat, Sandra assume le poste de spécialiste en programmes et effectue des analyses de politiques et de programmes fort utiles.

Le tout respectueusement soumis.

Emanuela Heyninck
Mai 2009

Pouvoirs conférés par la loi

La Commission de l'équité salariale a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chapitre 34. Elle poursuit ses activités conformément au paragraphe 27 (1) de la *Loi de 1990 sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chapitre P.7, dans sa version modifiée (la *Loi*). La Commission se classe parmi les organismes d'arbitrage et est constituée de deux organes distincts et indépendants : le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) et le Bureau de l'équité salariale (le Bureau).

Le Tribunal est l'organe d'arbitrage officiel de la Commission, et le Bureau est chargé de faire exécuter la *Loi*.

Le ministre du Travail est responsable du Bureau de l'équité salariale devant le gouvernement. Il représente le Bureau au sein du Conseil des ministres et de ses comités, à l'Assemblée législative et devant les comités de l'Assemblée. Le ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de la façon dont le Bureau remplit sa mission et observe les politiques administratives du gouvernement. Le ministre est également chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel du Bureau avant de les présenter officiellement au Conseil de gestion du gouvernement.

À la tête du Bureau de l'équité salariale se trouve le commissaire, qui est aussi directeur général de l'administration et qui est nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du premier ministre. Le directeur général de l'administration doit rendre compte au ministre de l'exécution, par le Bureau, des obligations qui lui sont conférées par la *Loi*.

Objet de la *Loi sur l'équité salariale*

La *Loi sur l'équité salariale* (la *Loi*) vise à éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

La *Loi* exige que les employeurs, et les agents négociateurs là où les employés sont représentés par un syndicat, comparent les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine quant à la valeur du travail et à la rémunération reçue, afin de s'assurer qu'il n'existe pas de discrimination systémique. Si la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est inférieure à celle d'une catégorie directement comparable à prédominance masculine ou à celle d'un groupe indirectement comparable à prédominance masculine, l'employeur est tenu de rajuster la grille salariale de la catégorie à prédominance féminine pour qu'elle soit au moins égale à celle de la catégorie à prédominance masculine ou des emplois à prédominance masculine en général.

Le plus récent rapport de Statistique Canada indique qu'en 2006 en Ontario, l'écart qui existait entre les salaires des femmes et ceux des hommes travaillant à l'année à plein temps était de 23 %. Des études révèlent que pas moins du quart ou du tiers de cet écart peut être attribué à la discrimination au travail.

La Commission de l'équité salariale

Vision du Bureau de l'équité salariale

Favoriser des lieux de travail productifs, sains, équitables et sécuritaires, exempts de discrimination systémique quant à la valeur et à la rémunération du travail accompli principalement par les femmes, et qui profitent à l'ensemble de la société sur les plans sociaux et économiques.

Mission du Bureau de l'équité salariale

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario en encourageant des pratiques équitables de rémunération du travail qu'accomplissent principalement les femmes, et ainsi favoriser des relations productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

Le Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*; à cette fin, il mène des enquêtes, il favorise un règlement extrajudiciaire des différends et, au besoin, il émet des ordonnances. Le Bureau offre également les services et programmes suivants en appui de son mandat :

- il met en œuvre des programmes d'éducation et diffuse de l'information à la population et aux parties en présence sur les lieux de travail;
- il met en place dans les entreprises des mécanismes de contrôle de la conformité aux dispositions de la *Loi*;
- le cas échéant, il renvoie au Tribunal de l'équité salariale les ordonnances émises par les agents de révision pour qu'elles soient mises à exécution;
- il produit des rapports et fait des recommandations au ministre, selon les besoins.

Le Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organe d'arbitrage de la Commission. Il détient le pouvoir exclusif, en vertu de la *Loi*, de trancher des questions de fait ou de droit. Ses interventions et ses décisions sont définitives et sans appel « à toutes fins que de droit » et elles créent la jurisprudence sur laquelle s'appuie le Bureau de l'équité salariale pour faire observer la *Loi*.

Comment on parvient à l'équité salariale

La *Loi* prescrit trois méthodes de comparaison des salaires pour atteindre l'équité salariale. La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle sont employées dans les lieux de travail où l'on trouve des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine d'une valeur comparable. La troisième méthode, dite de comparaison avec des organisations de l'extérieur, doit être employée par les organismes du secteur public existant depuis 1993 qui sont incapables d'atteindre l'équité salariale par l'application des méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de comparaison de la valeur proportionnelle parce qu'ils n'offrent pas ou offrent peu d'emplois à prédominance masculine.

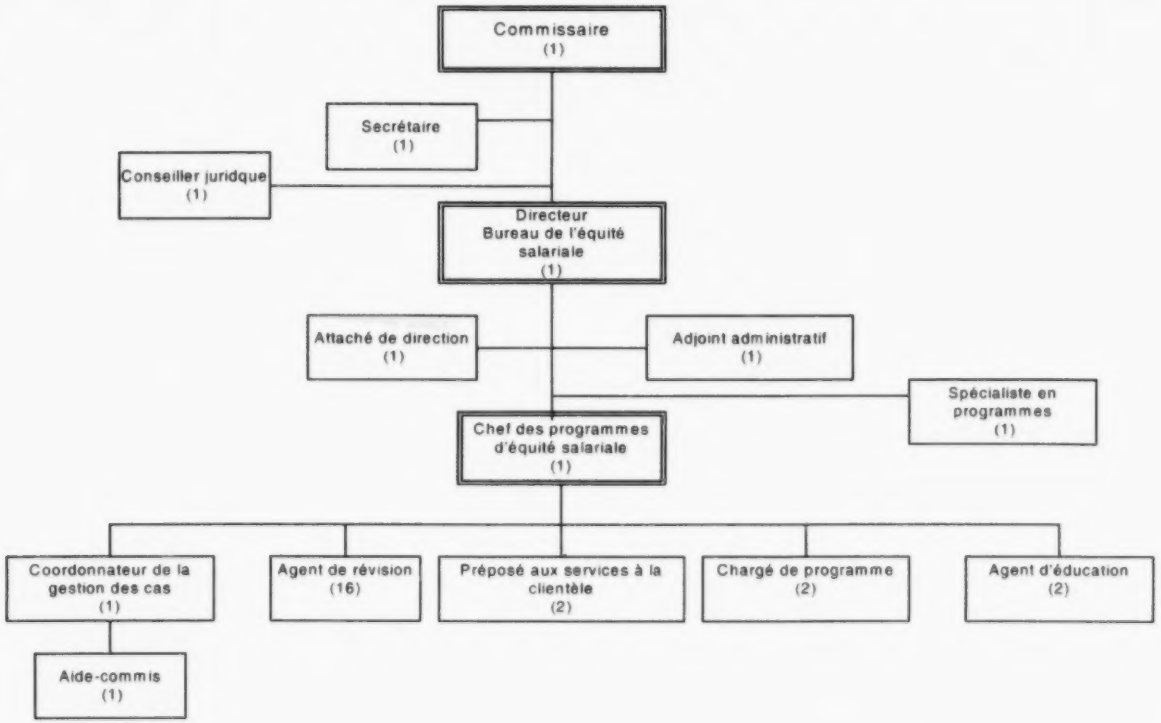
La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, qui a été abrogée en 1996, a été rétablie par une ordonnance d'un tribunal en 1997; cependant, les dispositions concernant cette méthode n'ont pas, à ce jour, été réintroduites dans la loi.

Rapport financier annuel 2008-2009

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars.

Catégorie de dépenses	Budget final	Dépenses réelles	Écart	Raison de l'écart
Salaires et traitements	2 310,30	2 300,20	10,10	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice
Avantages sociaux	274,20	240,80	33,40	Non-matérialisation des dépenses prévues avant la fin de l'exercice
Dépenses de fonctionnement				
Transport et communication	164,7	123,43	41,27	
Services (y compris frais de location)	445,60	474,18	(28,58)	Pression liée à une facturation interne non planifiée due au déménagement et compensée par un excédent (transport et communication)
Fournitures et matériel	17,80	19,80	(2,00)	Voir ci-dessus.
Total	**3 212,60**	**3 158,41**	**84,77**	
Recouvrements	0	0	0	
Revenus générés à partir de :	0			
ETP financés par le Bureau : 31				
NOTE concernant les frais de location :				
Budget des frais de location :	263 300			
Dépenses réelles en frais de location :	262 314			
Écart :	**986**			

Organigramme – 2008-2009



Nombre total d'ETP : 32

Bureau de l'équité salariale

Bureau du commissaire

Le Bureau est constitué du commissaire, d'un conseiller juridique et d'un secrétaire. En sa qualité de directeur général de l'administration de la Commission, le commissaire est responsable de l'orientation stratégique du Bureau, et il entretient des rapports avec les divers organismes gouvernementaux en prenant part aux réunions mensuelles du Cercle des présidents. Ses responsabilités consistent à présider le Comité de direction, à assurer la liaison avec les principaux intervenants et d'autres hauts fonctionnaires et à représenter la Commission lors de manifestations publiques. Le commissaire est également le principal porte-parole de la Commission auprès des médias et prend régulièrement la parole en public au sujet de diverses questions d'équité salariale. Le conseiller juridique fournit au personnel du Bureau de l'équité salariale des conseils juridiques sur des questions touchant l'équité salariale et des sujets connexes. Il représente le Bureau devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. En outre, le conseiller juridique présente devant différents groupes des exposés sur la *Loi sur l'équité salariale* et sa jurisprudence, s'acquitte des fonctions de coordonnateur de l'accès à l'information et dispense des conseils juridiques sur l'élaboration des politiques.

Bureau du directeur

Le Bureau est constitué du directeur, d'un spécialiste en programmes, d'un personnel administratif et d'une équipe de soutien. Le directeur veille à la mise à exécution du plan d'activités du Bureau de l'équité salariale et à la rédaction du rapport annuel. Il supervise les activités du Bureau, dont la conduite et l'administration des programmes. Le directeur administre également l'unité de l'éducation, composé de deux agents d'éducation et d'un chargé de programme. Le spécialiste en programmes surveille l'élaboration de politiques et de programmes au sein du Bureau de l'équité salariale. Il répond aux questions de politiques adressées au Bureau et entretient des relations avec d'autres territoires de compétence au Canada et à l'étranger, afin de favoriser la mise en commun des connaissances et des recherches en matière d'équité salariale.

Chef des services de révision

Le chef est responsable du fonctionnement de l'unité des services de révision. Il relève du directeur du Bureau.

Programmes d'équité salariale

Éducation et communication

Relevant du directeur, les agents d'éducation du Bureau fournissent aux employeurs, aux employés, aux agents négociateurs et au grand public des renseignements sur leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* et sur la meilleure façon d'assurer la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale. Ils donnent des séminaires partout en Ontario et produisent tous les documents d'information et de soutien élaborés pour la Commission.

Toutes les publications sont disponibles sur papier et sur CD et peuvent être transmises par voie électronique. Le public a donc accès à des renseignements complets et facilement transmissibles qui n'exigent pas un volume important d'espace de stockage. Ces documents aident les parties en présence sur les lieux de travail à établir et à maintenir l'équité salariale par leurs propres moyens dans la mesure du possible, conformément au système d'autogestion préconisé par la Loi. On y retrouve entre autres des manuels, des dépliants, des fiches de renseignements et des directives.

Le site Web tenu par les agents d'éducation diffuse de l'information sur le fonctionnement du Bureau, sur le processus de l'équité salariale, ainsi que sur les publications à l'appui. Des mises à jour régulières du site assurent l'actualité de l'information et le bon fonctionnement des liens vers d'autres sites et renseignements. On peut maintenant en apprendre davantage au sujet de l'équité salariale à l'aide d'outils pratiques, telles des études de cas interactives. Employeurs et employés peuvent aussi recourir à un programme interactif sur l'analyse de régression pour la comparaison de la valeur proportionnelle des catégories d'emplois. Les feuilles de travail pour l'évaluation des emplois et les jeux-questionnaires sont d'autres outils interactifs, et un service d'abonnement à une liste d'envoi électronique s'ajoute au réseau de soutien des utilisateurs. Le site Web constitue un important outil d'éducation et de communication, et les intervenants et autres parties intéressées continuent à le fréquenter assidûment.

Services de révision

Sous l'autorité du chef, les agents de révision examinent les plaintes formulées au sujet des infractions présumées à la *Loi sur l'équité salariale* et aident les parties en présence sur les lieux de travail à résoudre les différends pouvant se présenter au cours du processus visant à mettre en œuvre et à atteindre l'équité salariale. Cette méthode concorde avec l'esprit de la *Loi*, suivant lequel le processus d'équité salariale doit être autogéré par les employeurs, en consultation avec les syndicats quand le milieu de travail est syndiqué.

Lorsque les agents de révision sont incapables de régler un différend entre les parties en présence sur les lieux de travail, ils rendent une décision de règlement au premier palier en émettant des ordonnances. Toutefois, toute partie visée par une ordonnance peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale. Les agents de révision peuvent également renvoyer une ordonnance au Tribunal aux fins d'exécution lorsqu'une partie omet de se conformer aux dispositions de l'ordonnance dans les délais prescrits.

En plus de donner suite aux demandes reçues de la part des parties en présence sur les lieux de travail, les agents de révision contrôlent activement les lieux de travail afin d'évaluer leur degré de conformité à la *Loi* et, le cas échéant, en appliquer les dispositions. Le programme de surveillance proactif permet au Bureau de l'équité salariale d'aider les secteurs où la situation de l'équité salariale laisse à désirer et cadre avec la stratégie du ministère du Travail consistant à cibler certaines activités d'exécution dans le but d'aider les travailleurs les plus vulnérables. L'introduction et l'expansion du programme de surveillance proactif ont permis au Bureau de l'équité salariale d'élargir ses activités d'exécution de façon à privilégier des enquêtes ciblées et stratégiques plutôt qu'un modèle d'exécution axé uniquement sur les plaintes.

Personnel

À la fin de l'exercice 2008-2009, l'effectif comptait 31 équivalents temps plein. La commissaire, Emanuela Heyninck, est la seule personne nommée par décret.

Principales réalisations

Exercice 2008-2009

Éducation

Le programme d'apprentissage électronique, lancé en janvier 2007, demeure un outil utile et pratique pour le secteur des petites entreprises. Le programme présente à l'utilisateur une série de modules qui expliquent les exigences découlant de la *Loi sur l'équité salariale* à l'aide de voix hors champ, de démonstrations, de clips média, de notes et de gabarits réutilisables. Après avoir terminé tous les modules, l'utilisateur aura mis au point un système d'équité salariale adapté aux besoins de son entreprise.

L'unité de l'éducation a continué d'offrir des séminaires de formation réguliers aux employés, aux employeurs, aux syndicats et au grand public durant l'exercice 2008-2009. Malheureusement, on a dû restreindre le nombre de participants aux séances de formation sur place, car les rénovations en cours au siège du Bureau limitaient l'accès aux locaux de formation plus vastes. Cependant, le Bureau a emménagé dans des locaux plus grands en mai 2009 et maintenant qu'une salle du conseil plus grande entièrement équipée est à sa disposition, le nombre de participants à ces séances devrait augmenter en 2009-2010.

L'unité constate un intérêt continu et croissant envers la tenue de séminaires ciblés en direct. En 2008-2009, de tels séminaires ont été offerts à l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, à des associations pour l'intégration communautaire, des centres de la petite enfance, de même qu'à d'autres organisations du secteur public, du secteur public élargi et du secteur privé. Les commentaires des participants recueillis lors des sessions de formation spécialisées étaient tous favorables. L'unité de l'éducation demeure à l'affût d'autres occasions de collaborer à des projets de formation avec d'autres organisations d'employeurs et d'employés.

L'unité de l'éducation continue à dispenser des ateliers sur l'équité salariale et l'évaluation des emplois aux apprenants adultes inscrits à des cours du soir de tenue de livres et de comptabilité au Collège Conestoga à Kitchener, en Ontario. Cette collaboration amorcée il y a dix ans a connu un tel succès que depuis l'automne 2008, l'équité salariale figure au nouveau programme de certificat en administration de la paye du Collège Conestoga offert en partenariat avec Deuxième carrière.

L'unité de l'éducation continue à promouvoir les téléconférences en tant que solution de rechange aux séminaires en direct. Les téléconférences permettent d'offrir des sessions de formation ciblées répondant aux besoins particuliers de secteurs ou de lieux de travail précis. Les téléconférences connaissent du succès auprès de certains intervenants puisqu'elles peuvent avoir lieu à des dates et à des heures pratiques, n'entraînent aucuns frais de déplacement ou d'autre nature, et peuvent accueillir un nombre illimité de participants.

L'unité de l'éducation, avec l'aide d'autres membres du personnel, continue à mettre au point des outils destinés aux employeurs, aux syndicats et aux comités afin de faciliter la mise en œuvre et le maintien, tout en favorisant les mesures de conformité volontaires à la *Loi sur l'équité salariale* dans les lieux de travail partout en Ontario. Le prototype d'outil destiné aux petites entreprises mis au point en 2007-2008 a été perfectionné en 2008-2009. Le Bureau s'est engagé au titre de l'initiative Une bonne affaire du gouvernement à promouvoir l'utilisation de l'outil pour accroître la conformité à l'équité salariale dans les petites et moyennes entreprises

et il a pris des mesures pour utiliser l'outil plus efficacement en 2008-2009. À cette fin, les agents d'éducation travaillent étroitement avec les agents de vérification pour mettre l'outil à la disposition du plus grand nombre possible d'employeurs. L'outil obtient toujours un accueil favorable de la part des intervenants. L'unité continue à explorer d'autres façons originales de transmettre de l'information aux intervenants, notamment au moyen de baladodiffusions.

L'unité de l'éducation maintient et met à jour le site Web sur l'équité salariale. Il veille en outre au bon fonctionnement du site womensinfo.ca (« Renseignements pour les femmes ») et à l'intégrité de son contenu. Le Bureau s'est engagé au titre de l'initiative Une bonne affaire du gouvernement à réviser et à actualiser son site Web pour le rendre accessible, convivial et conforme à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Le travail préliminaire à la révision du site Web a débuté en 2008-2009 et devrait se poursuive en 2009-2010.

Sensibilisation

Cette année, la Commissaire a mis l'accent sur la sensibilisation des jeunes femmes. Elle a accepté de présenter des exposés sur l'équité salariale et des questions connexes portant sur les écarts salariaux au Collège Brescia de l'Université Western Ontario, au Collège Seneca, au Collège Conestoga, à l'Université York et à l'Université Ryerson. De plus, en tant que membre du conseil consultatif des programmes du Collège Conestoga, elle veille à ce que l'équité salariale et ses principes soient enseignés dans divers cours menant à un diplôme en ressources humaines.

La commissaire continue d'assurer la liaison avec les intervenants, notamment les clubs de femmes de carrières libérales et commerciales, les clubs Zonta et l'Association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario, en plus d'établir des liens continus avec les participants à la conférence du Bureau de l'équité salariale.

Enfin, le Bureau de l'équité salariale a accueilli des délégations de l'Australie et de l'Allemagne et rencontré des représentants du Nouveau-Brunswick, du Québec et du Royaume-Uni venus en Ontario pour prendre la parole à sa conférence.

Services de révision

Au cours de 2008-2009, le Bureau de l'équité salariale a continué de mettre l'accent sur l'application et la surveillance proactive stratégique, dans le but d'améliorer les taux de conformité à la *Loi sur l'équité salariale* au sein des lieux de travail de l'Ontario. Parmi les effets positifs découlant de cette plus grande importance accordée à l'application et à la conformité, mentionnons :

- le nombre d'ordonnances et d'avis de décision émis par le Bureau pour l'exercice 2008-2009 (37 ordonnances et 33 avis de décision) a augmenté. Ces ordonnances et avis de décision reflètent l'accent mis sur l'exécution de la loi et le travail accompli par le Bureau pour évaluer le niveau de conformité et, au besoin, exiger des améliorations;
- le programme de surveillance et d'exécution par secteur se poursuit parallèlement à un examen continu afin d'améliorer l'efficacité du programme et d'augmenter le nombre d'employeurs surveillés;

- la trousse de formation simplifiée continue d'aider les petites entreprises à mettre en œuvre l'équité salariale; cette mesure a été bien accueillie par les petits employeurs, qui estiment que la trousse est très utile; et
- au titre de l'initiative Une bonne affaire, le Bureau a commencé à appliquer une démarche collective à la vérification de la conformité à l'équité salariale des employeurs de franchises et d'établissements multiples. Cette démarche rationalisera le processus pour ces employeurs et assurera la cohérence des résultats. Le Bureau a mis cette stratégie en œuvre pour la première fois en 2008-2009 et continuera de le faire en 2009-2010.

Améliorations touchant la prestation des services

En 2008-2009, le Bureau de l'équité salariale a mis en œuvre les initiatives suivantes dans le but d'améliorer la prestation des services :

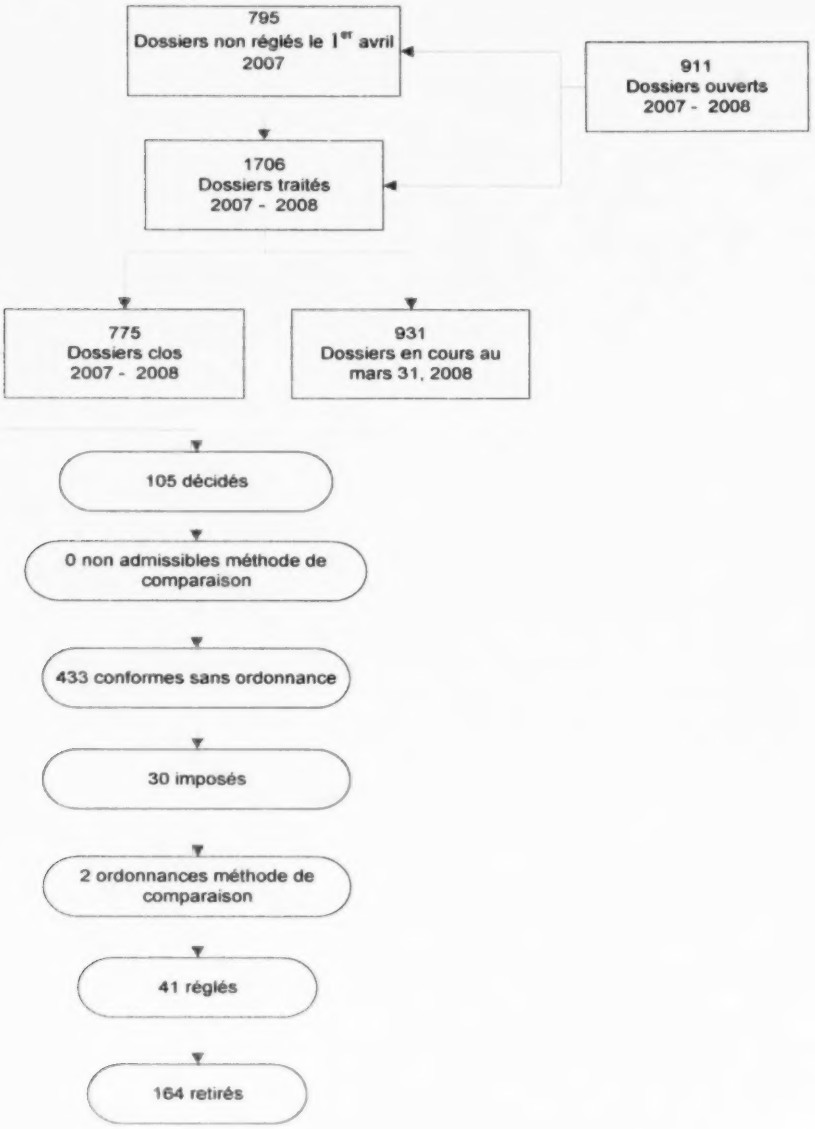
- poursuite de l'amélioration du système de gestion des cas afin d'accroître l'efficacité et de réunir des données statistiques plus précises;
- maintien de la procédure visant à faire en sorte que toutes les plaintes soient traitées plus rapidement et que la conformité générale de tous les employeurs soit vérifiée avant la fermeture des dossiers;
- augmentation du nombre d'entreprises ayant subi une vérification de conformité à la *Loi sur l'équité salariale*;
- mise en œuvre d'une démarche collective pour surveiller les employeurs de franchises et d'emplacements multiples.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : Rapport sur les activités de base 2008-2009

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2008-2009				
Mesure	***Norme / Objectif***	***Réalisations 2007-2008***	***Engagements 2008-2009***	***Réalisations 2008-2009 à ce jour***
Temps écoulé jusqu'au premier contact.	80 % des premiers contacts avec les parties à prendre dans les 2 semaines suivant l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 %, dans un délai de 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans un délai de 2 semaines suivant l'attribution du dossier à l'agent de révision.	80 % des premiers contacts avec les parties seront pris dans les 2 semaines suivant l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 %, dans un délai de 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties pris dans un délai de 2 semaines suivant l'attribution du dossier à l'agent de révision.
Nombre de dossiers qui font l'objet d'une enquête pendant plus de 36 mois.	Aucun dossier ne fait l'objet d'une enquête pendant plus de 36 mois.	78 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 22 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal pour décision définitive.	Aucun dossier ne fait l'objet d'une enquête pendant plus de 36 mois.	90 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 10 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal pour décision définitive.

BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS DE BASE 2008-2009				
Mesure	***Norme / Objectif***	***Réalisations 2007-2008***	***Engagements 2008-2009***	***Réalisations 2008-2009 à ce jour***
Conformité[1]	Ordonnances observées dans 85 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 93 % des dossiers clos. Les 7 % restants sont visés par une ordonnance et se trouvent devant le Tribunal, alors que d'autres ont des plans de conformité en place ou sont en suspens et sont surveillés pour s'assurer de l'atteinte de la conformité comme convenu.	Ordonnances observées dans 85 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 86 % des dossiers clos. Les 14 % restants sont visés par une ordonnance et se trouvent devant le Tribunal, alors que d'autres ont des plans de conformité en place ou sont en suspens et sont surveillés pour s'assurer de l'atteinte de la conformité comme convenu.

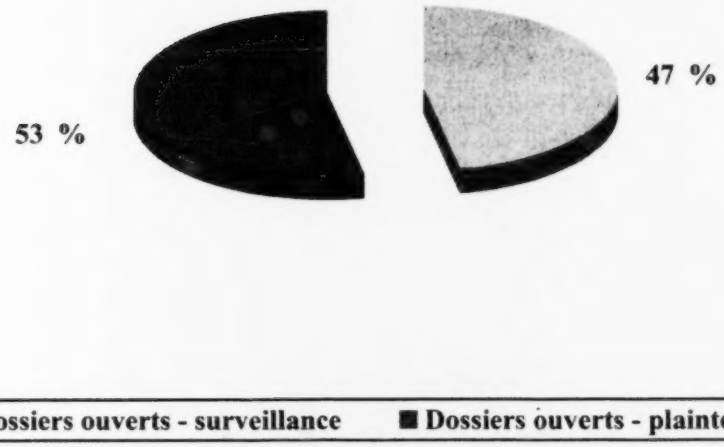
[1] Les totaux des dossiers en conformité représentent les dossiers clos sur accord entre les parties, sur observation des ordonnances et sur renvoi devant le Tribunal pour exécution des ordonnances



- REMARQUE : Prière de noter que le nombre d'ordonnances mentionné dans le diagramme précédent ne fait pas référence au nombre total d'ordonnances rendues au cours de l'exercice 2008-2009, mais au nombre de dossiers clos en 2008-2009 ayant fait l'objet d'une ordonnance. Il importe de noter que le prononcé d'une ordonnance n'entraîne pas nécessairement la fermeture d'un dossier.

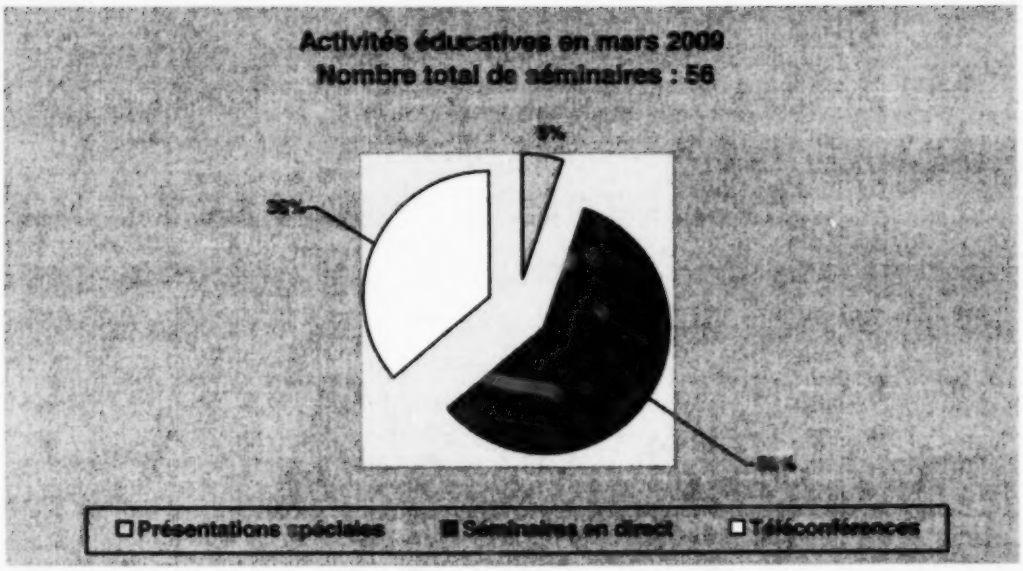
Répartition des dossiers en cours

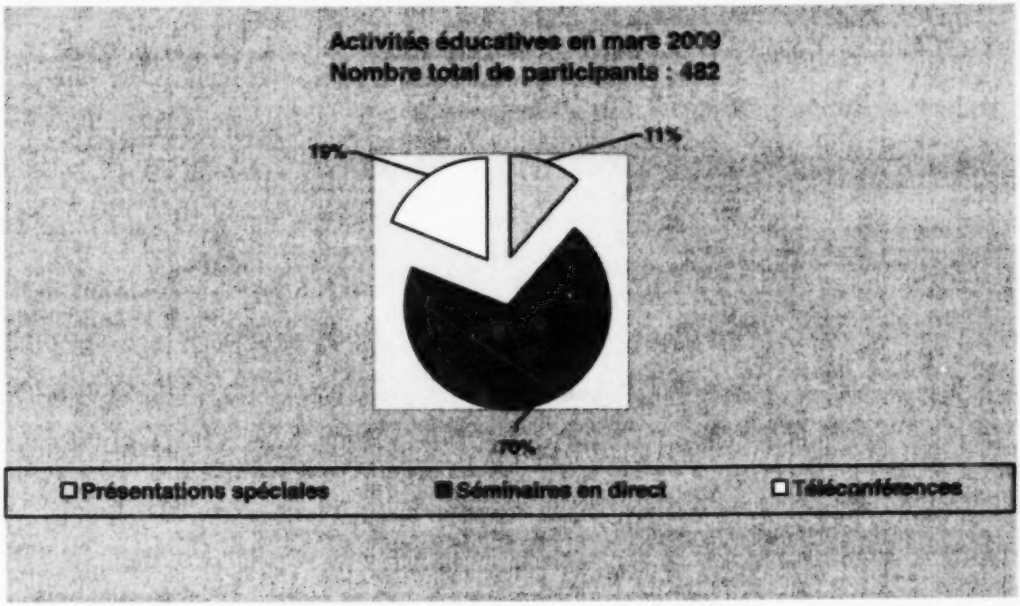
Dossiers en cours au 31 mars 2008
Nombre total de dossiers : 31



*2 % des dossiers liés à des plaintes sont actuellement en suspens, c.-à-d. qu'ils sont en attente d'une décision du Tribunal de l'équité salariale et sont inactifs au Bureau de l'équité salariale.

Activités éducatives





Tribunal de l'équité salariale

Rapport annuel 2008-2009

Table des matières
Rapport annuel du TES 2008-2009

Mandat	**1**
Survol des programmes et activités	**1**
Énoncé de mission	**1**
Structure organisationnelle	**2**
Membres du Tribunal et durée de leur mandat	**2**
Analyse du rendement	**3**
Analyse des états financiers	**4**
Décisions marquantes du tribunal	**5**
Mesures du rendement et objectifs	**7**

Mandat

Le Tribunal de l'équité salariale est chargé de régler les différends liés à l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. C'est un tribunal administratif, quasi judiciaire, indépendant du Bureau de l'équité salariale. Le Tribunal a été créé en vertu de la Loi comme un organe tripartite, constitué d'un président, d'un certain nombre de vice-présidents (présidents suppléants), et de membres représentant, à nombre égal, les employeurs et les employés.

Le Tribunal a été établi en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* pour trancher des questions se rapportant spécifiquement à l'équité salariale. Investi d'un pouvoir quasi judiciaire, il jouit d'une compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit découlant des dossiers qui lui sont soumis. Ses décisions sont définitives et sans appel à toutes fins, mais elles peuvent être réexaminées lorsqu'une partie prétend que le Tribunal a commis une erreur juridictionnelle ou rendu une décision manifestement déraisonnable.

Survol des programmes et activités

Les affaires que le Tribunal a tenté de résoudre, par la médiation ou par une décision, au cours de l'exercice 2008-2009, continuent à soulever de nouveaux points de droit. Les décisions du Tribunal ont trait, dans bien des cas, à une première interprétation des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*. Par exemple, le Tribunal a reçu des demandes soulevant la question des conséquences, sur le plan de l'équité salariale, de la fusion d'organismes du secteur parapublic. Nous avons continué à recevoir un certain nombre de demandes d'employeurs du secteur public, qui doivent observer les dispositions de la *Loi* se rapportant à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, mais qui prétendent ne pas avoir obtenu les fonds nécessaires pour procéder au rajustement des salaires.

Le Tribunal a modifié sa pratique générale d'ajourner des dossiers, à la demande conjointe des parties, pour une période standard d'une année. Lorsqu'une partie présente une requête, il est dans l'intérêt du Tribunal que l'affaire se règle rapidement. Le Tribunal doit s'assurer que la partie n'a pas introduit l'instance dans le seul but d'éviter de se conformer à l'ordonnance d'un agent de révision. Ainsi, dans certains cas, le Tribunal a accordé des ajournements pour une durée inférieure à une année.

Les arbitres du Tribunal ont participé à des séances de formation et de perfectionnement professionnel, aussi bien à titre de mentors que d'apprenants. Les membres et les vice-présidents ont participé activement aux travaux de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators, contribuant à la planification de conférences et à l'animation d'ateliers. Une des membres a mis ses compétences en matière de règlement extrajudiciaire des différends au service d'un autre tribunal, à titre informel mais avec beaucoup d'efficacité.

Énoncé de mission

La *Loi* a pour objet d'éliminer la discrimination systémique dans la rémunération du travail effectué dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Son application se traduit par des lieux de travail plus productifs, où les femmes et les hommes peuvent parvenir à l'égalité. La coopération entre employeurs, agents négociateurs et employés est la meilleure façon d'atteindre les objectifs de la *Loi*.

Le Tribunal encourage les parties à régler elles-mêmes leurs différends. Lorsqu'elles sont incapables de parvenir à une entente et qu'une audience est convoquée, la décision du Tribunal est définitive et exécutoire. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience favorisant un juste équilibre entre la nécessité d'être équitable, accessible et efficace.

Structure organisationnelle

La Commission des relations de travail de l'Ontario continue à offrir des services administratifs au Tribunal de l'équité salariale, aidant ainsi le Tribunal à atteindre ses objectifs en matière d'efficacité et de responsabilité financière sans nuire à l'excellence de la prise de décisions.

De plus, la Commission des relations de travail de l'Ontario met au service du Tribunal un soutien administratif et juridique ainsi qu'une technologie de l'information de haute qualité, de même que la compétence de ses médiateurs. L'effectif de vice-présidents et de membres d'expérience est resté le même.

La pratique consistant à nommer des arbitres conjointement à plus d'un tribunal est un moyen de veiller à ce que le Tribunal soit doté de professionnels chevronnés, moyennant un partage des frais avec d'autres tribunaux. Une vice-présidente a aussi été nommée au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. La présidente et une vice-présidente participent à temps plein aux travaux de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services, qu'il a conclue avec la Commission des relations de travail de l'Ontario, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organes d'arbitrage mettent en commun le service à la clientèle et le service de réception téléphonique, les services d'impression et de production, les salles d'audience et les salles de réunion ainsi que les services de bibliothèque.

TES – Membres du Tribunal et durée de leur mandat

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

NOM	NOMINATION CONJOINTE	FONCTION	DATE DE NOMINATION	FIN DU MANDAT
Gee, Diane	CRTO/TES	Présidente	1er août 2008	31 juillet 2015
McKellar, Mary Anne	TDPO/TES TDPO/CRTO/TES	Vice-présidente	1er septembre 1992 2 avril 2001	23 janvier 2012
Bickley, Catherine	TES	Membre (porte-parole des employés	26 avril 2000	1er avril 2013
Stewart-Rose, Diane	TES	Membre à plein temps (porte-parole des employeurs) bre à temps partiel (porte-parole des employeurs)	3 avril 2002 3 avril 2004	2 avril 2003 2 avril 2013
Kvetan, Margaret	TES	Membre (porte-parole des employeurs)	22 février 1995	21 février 2013
Seville, Pauline	TES	Membre (porte-parole des employés)	13 mai 1998	2 avril 2012
Kelly, Patrick	CRTO	Vice-présidente		

Analyse du rendement

Le Tribunal a toujours jugé très important d'aider les parties à régler leurs différends à l'amiable. Il prévoit presque toujours une conférence préparatoire à l'audience, dont le but est de mieux cerner les questions que les parties débattront à l'audience, mais aussi de voir si les parties ne pourraient pas résoudre tout leur différend sans qu'une audience ne soit nécessaire. La conférence préparatoire est présidée par un vice-président qui ne siégera pas au comité d'arbitrage si le différend aboutit à une audience. Les vice-présidents ont tous reçu une formation en médiation.

De plus, même au cours d'une audience, le comité d'arbitrage essaie de voir s'il est possible, par la médiation, que les parties trouvent un terrain d'entente, ne serait-ce que sur quelques points. Les efforts de médiation des membres du Tribunal ont eu beaucoup de succès.

Pour le Tribunal, le temps consacré aux audiences est une ressource précieuse qu'il ne faut pas gaspiller. Il demande donc aux parties de s'échanger leurs documents, de communiquer leur intention de présenter des motions, etc. avant l'audience, afin de tirer le meilleur parti possible du temps consacré à l'audience.

TES – Charge de travail

	Charge de travail			Dossiers traités					
Exercice	Total	En cours au 1er avril	Reçu durant l'exercice	Total	Autorisés	Rejetés	Clos	Réglés	En cours au 31 mars
2004-05	5	0	5	0	0	0	0	0	5
2005-06	16	5	11	6	3	2	0	1	10
2006-07	25	10	15	13	3	4	0	6	12
2007-08	34	12	22	9	2	1	0	6	25
2008-09	48	25	23	20	0	4	0	16	28

Analyse des états financiers

Conformément au cadre de travail sur la délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, les pouvoirs financiers sont délégués au Tribunal. Le président du Tribunal doit veiller à ce que les fonds publics soient utilisés avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inscrit au budget des dépenses du ministère du Travail. Tous les trimestres, le Tribunal doit rendre compte au ministère de ses dépenses et de ses engagements financiers.

Chaque année, le Tribunal confirme, au moyen d'un certificat d'assurance, que ses opérations financières sont inscrites fidèlement et intégralement aux états financiers annuels publiés dans les Comptes publics de l'Ontario.

Catégorie de dépenses	Budget final 2008-2009	Dépenses réelles 2008-2009	Écarts budgétaires $	Raison de l'écart
Salaires et traitements	548,8	471,2	77,6	*Économies attribuables à un poste à pourvoir*
Avantages sociaux	78,1	43,0	35,1	
Transport et communications	23,8	9,8	14,0	*Peu de déplacement à l'extérieur de la ville*
Services (location comprise)	91,2	62,9	28,3	*Diminution des coûts de services dispensés par l'entremise du TASPAAT*
Fournitures et matériel	6,0	1,0	5,0	*Dépenses de la Commission des relations de travail de l'Ontario*
Total	**747,9**	**587,9**	**160,0**	*Contraintes budgétaires réalisées à 21 %*

DÉCISIONS MARQUANTES DU TRIBUNAL

PRINCIPALES DÉCISIONS MARQUANTES DU TRIBUNAL

Le Tribunal refusera-t-il d'enquêter sur une requête en raison d'un retard?

1443-07-PE *Kirk Windibank and Corporation of the City of Windsor (le 25 avril 2008)*

Le requérant, un homme, était le seul employé dans une catégorie d'emploi déterminée à être composée majoritairement d'hommes. Le requérant a déposé une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale dans laquelle il remettait en question la conclusion du programme d'équité salariale selon laquelle il n'avait droit à aucun rajustement au titre de l'équité salariale. Il a fait valoir que la *Loi sur l'équité salariale* (la « Loi ») est discriminatoire envers les hommes. La plainte du requérant a été rejetée à la suite de la décision de l'agent de révision publiée le 18 juillet 2000, selon laquelle le requérant ne pourrait obtenir un rajustement au titre de l'équité salariale que s'il avait occupé un poste dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine.

Afin d'obtenir un rajustement salarial rétroactif, le requérant a par la suite porté sa cause devant la Commission ontarienne des droits de la personne, la Direction des pratiques d'emploi du ministère du Travail, la Commission de l'information et de la protection de la vie privée et l'Ombudsman. Ces efforts sont restés vains.

Le 7 juillet 2007, sept ans après la date de la décision, le requérant a déposé une requête auprès du Tribunal s'opposant à la décision. La position principale du requérant faisait valoir que tout manquement de la Loi pouvant avantager les catégories d'emploi à prédominance masculine est discriminatoire. Le Tribunal a rejeté cette allégation. Étant donné que le requérant a aussi semblé suggérer que sa catégorie d'emploi aurait dû être considérée à prédominance féminine, le Tribunal a aussi pris en considération cette allégation.

Le Tribunal a indiqué que l'argument du requérant voulant que sa catégorie d'emploi aurait dû être considérée à prédominance féminine n'avait pas été présenté devant le Bureau de l'équité salariale. Cet argument a été présenté pour la première fois dans la requête déposée devant le Tribunal, sept ans après la publication de la décision de l'agent de révision. Le Tribunal a relevé que la catégorie d'emploi du requérant avait été déterminée à prédominance masculine dans le programme d'équité salariale affiché par l'employeur en 1992. Ainsi, le Tribunal a stipulé que, si le requérant voulait contester la détermination de sa catégorie d'emploi, il aurait dû le faire après la publication du programme, mais avant sa date réputée d'approbation. À défaut de l'avoir fait, sa requête est mal à propos.

Le Tribunal a aussi déterminé que même si la requête avait été présentée et prise en considération à partir de la date de publication de la décision, elle aurait été susceptible d'être rejetée en raison du retard dans sa présentation. Même si la Loi ne précise aucune limite de temps aux termes du paragraphe 24(6), les requêtes doivent être entreprises à la suite d'une décision, faisant ainsi référence aux dispositions de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* qui autorise le Tribunal à rendre des décisions ou à indiquer des directives, le cas échéant, pour prévenir tout abus de processus de tribunal. Le Tribunal a déterminé qu'il avait l'autorité de rejeter une requête sur la base d'un retard ou de circonstances appropriées. Le critère déterminant est de savoir si le retard est d'une telle ampleur qu'il constituerait un abus de processus de permettre la poursuite de la requête.

Le Tribunal a indiqué le retard considérable et le fait que la majorité des employés qui avaient la supervision du requérant dans son poste ou qui ont préparé le programme d'équité salariale avaient pris leur retraite. Le Tribunal juge que le retard est anormalement élevé et considère que le requérant n'a pas fourni d'explication pour le justifier. Le fait que le requérant recherchait un redressement auprès d'autres instances n'a pas été considéré comme une raison impérieuse du retard. En jugeant que l'autorisation de la poursuite de la requête aurait causé préjudice à l'employeur et que le requérant n'avait pas donné suffisamment de précisions pour soutenir sa position, le Tribunal a déterminé que la poursuite de la requête aurait constitué un abus de processus. Elle a donc été rejetée.

Est-ce qu'un employeur peur présenter des échelles salariales après que le programme d'équité salariale est réputé approuvé?

1812-06-PE *Call-A-Service Inc./Harmony Hall Centre for Seniors (le 28 avril 2008)*

TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Tribunal a déterminé qu'un employeur peut mettre en œuvre des échelles salariales dans son établissement une fois que le programme est réputé être approuvé. Toutefois, le système doit être conforme à la Loi.

Le Tribunal a précisé que lorsque la mise en œuvre de l'équité salariale est en voie d'être atteinte dans une catégorie d'emploi, des niveaux peuvent être établis dans les échelles salariales en dessous du taux cible de l'équité salariale. Il importe peu que l'employeur relève le taux cible de l'équité salariale. Toutefois, l'employeur ne doit pas établir le premier niveau en dessous du taux de salaire rajusté en fonction de l'équité salariale. Dans le cas d'une catégorie d'emploi dans laquelle l'équité salariale est atteinte, ou d'une nouvelle catégorie d'emploi à prédominance féminine qui ne s'intègre pas dans une catégorie d'emploi existante, le premier niveau des échelles salariales devrait correspondre au taux d'équité salariale de l'emploi.

Le Tribunal a établi que le taux d'équité salariale de l'emploi et que le taux de salaire rajusté en fonction de l'équité salariale pour une catégorie d'emploi à prédominance féminine doivent être équivalents au salaire minimum au titre de l'équité salariale.

Le Tribunal a déterminé que l'employeur savait qu'il contrevenait à la Loi en établissant intentionnellement des niveaux dans ses échelles salariales en dessous du taux salarial rajusté en fonction de l'équité salariale ou du taux d'équité salariale de l'emploi, comme les circonstances l'exigeaient. En établissant les niveaux en dessous du taux salarial rajusté en fonction de l'équité salariale et du taux d'équité salariale de l'emploi, les taux de rémunération pour les postes ont par conséquent été réduits et un écart salarial a été créé dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine. Le Tribunal a jugé que l'employeur contrevenait aux paragraphes 9(1) et 13(11) de la Loi.

Le Tribunal a conclu en énonçant qu'un employeur peut établir autant de niveaux qu'il le désire dans ses échelles salariales. L'employeur peut relever le taux cible de l'équité salariale, mais le premier niveau des échelles salariales ne devrait pas être inférieur au taux salarial rajusté en fonction de l'équité salariale ou au taux d'équité salariale de l'emploi, le cas échéant.

Le Tribunal pourra-t-il appliquer une décision qui ne peut être appliquée par les tribunaux?

1593-07-PE *La Commission de l'équité salariale et Gian Daycare Limited (le 6 novembre 2008)*

La Commission de l'équité salariale (« CES ») allègue que l'employeur ne s'est pas conformé à la décision d'un agent de révision. L'employeur n'a ni répondu ni assisté aux audiences.

À la décision que la CES cherchait à faire appliquer, était annexée une liste de personnes (toutes identifiées par leur prénom, sauf une) auxquelles des sommes étaient dues conformément à la décision de l'agent de révision. La décision exigeait : que 80 % des montants indiqués soient réglés dans un délai de 40 jours; que les personnes soient informées sur le calcul du paiement et qu'elles disposaient de 30 jours pour faire part de discordances; qu'un avis soit publié dans un bulletin du secteur afin d'informer les anciens employés qu'ils disposaient de 30 jours pour présenter leur requête concernant un rajustement; et le calcul et l'achèvement de la distribution des 20 % restants. La décision stipulait que les 20 % devaient d'abord être utilisés pour régler les requêtes des anciens employés dont les noms ne paraissaient pas sur la liste annexée à la décision, le reste devant être payé à ceux dont les noms paraissaient sur la liste proportionnellement au montant total dû.

Après avoir examiné l'inversion du fardeau de la preuve qui est imposée par le paragraphe 24 de la Loi, et compte tenu de l'absence de l'employeur aux audiences, il ne faisait aucun doute que l'employeur ne s'était pas conformé à la décision.

La CES a demandé au Tribunal d'ordonner à l'employeur de se conformer à la décision. Après que le Tribunal eut exprimé son inquiétude d'émettre une décision qui n'était pas suffisamment précise pour être appliquée par les tribunaux, la CES a demandé que le Tribunal modifie la décision afin que les montants sur la liste soient réglés en totalité. Le Tribunal n'était pas certain que cette seule modification permettrait de rendre la décision applicable par les tribunaux. Le Tribunal a indiqué que le fait d'ordonner à l'employeur de se conformer à la décision, même avec la modification requise par la CES, ne constituerait pas un moyen efficace de garantir aux employés leurs droits à un rajustement d'équité salariale en fonction de la jurisprudence relative à l'application des décisions rendues par des organismes de décision. Le Tribunal a indiqué que la Loi procure des pouvoirs étendus aux agents de révision qui leur permettent de rendre comme telles des décisions précises et non ambiguës, de sorte qu'elles soient applicables par les tribunaux.

Le Tribunal a décidé qu'il n'allait pas obliger l'employeur à se conformer à la décision puisqu'elle est trop imprécise et ambiguë pour être appliquée par les tribunaux. Il a indiqué que l'agent de révision conserve le pouvoir de révoquer ou de

modifier la décision et d'entreprendre une enquête plus approfondie ou d'exercer tout pouvoir qui lui est conféré par la Loi. L'agent de révision n'est pas empêché, uniquement parce qu'une décision a été rendue, d'entreprendre toute autre enquête on de rendre toute autre décision. Le Tribunal a suggéré que, dans certaines circonstances, une nouvelle décision rendue par l'agent de révision, plutôt que d'en appeler au Tribunal, pourrait constituer un moyen plus efficace d'assurer le respect de la Loi. Si, toutefois, la CES réfère la cause au Tribunal, auquel cas la décision doit être modifiée afin d'assurer qu'elle soit précise et non ambiguë, et qu'elle puisse être appliquée par les tribunaux, la CES a l'obligation, dans sa requête, de libeller la décision qu'elle demande au Tribunal de prendre.